

مدیریت میان‌فردی با رویکرد پژوهشی

نویسنده: زهره علی‌بخشی

طرح جلد: احسان عرفانی
صفحه‌آرایی: موسسه بیژن ۸۳۳۵۹۶۵-۰۵۱۱
لیتوگرافی: سوره ۷۲۵۲۹۰۳-۰۵۱۱
چاپ: میثاق ۷۲۵۸۵۹۹-۰۵۱۱
صحافی: پارس‌سیان ۷۴۱۳۳۰۶-۰۵۱۱
توبت چاپ: اول / ۱۳۹۰
شمارگان: ۱۰۰۰ / وزیری
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۴۵۲-۹۶-۹
قیمت: ۸۰۰۰ تومان



ناشر: آهنگ قلم

نشانی ناشر: مشهد/ ص. پ. ۱۳۶۳-۹۱۸۹۵

تلفن: ۹۱۵۳۲۲۱۶۰۲ - ۰۵۱۱-۷۶۲۷۳۰۹

پست الکترونیک: info@ahangeghalam.ir

وب سایت: www.ahangeghalam.ir

مدیریت میان فردی با رویکرد پژوهشی

نویسنده

زهره علی بخشی

انتشارات

آهنگ قلم

بهار ۱۳۹۰

www.ketab.ir

سرشناسه علی‌بخشی، زهره، ۱۳۵۳-

عنوان و نام پدیدآور مدیریت میان‌فردی با رویکرد پژوهشی / [زهره علی‌بخشی].

مشخصات نشر مشهد: آهنگ قلم، ۱۳۹۰.

مشخصات ظاهری ۴۰۰ص: مصور، جدول، نمودار.

شابک ۹۷۸-۶۰۰-۵۴۵۲-۹۶-۹

وضعیت فهرست نویسی فیا

موضوع رفتار سازمانی

رده‌بندی کنگره ۴۷۸ع/۷/۵۸HDD ۱۳۹۰

رده‌بندی دیویی ۳/۶۵۸

شماره کتابشناسی ملی ۴۱۹۱۳۲۲

فهرست مطالب

۱۷	پیشگفتار
۱۹	فصل اول: تفاوت های فردی اساسی رفتار فردی
۳۱	مقدمه
۲۲	۱-۱- پیش درآمدی بر رفتار سازمانی
۲۳	الگوی کلی از رفتار سازمانی
۲۴	الگوی اقتصادی
۲۵	مطالعه رفتار و متغیرهای آن در سطح فردی
۲۵	۱-۲- ماهیت تفاوت های فردی
۲۵	۱-۳- اشخاص منحصر بفرد هستند
۲۶	۱-۴- تفاوت ها و اختلافات افراد
۲۶	۱-۴-۱- تفاوت های جمعیتی بین افراد
۲۷	۱-۴-۲- تفاوت های شایستگی بین افراد
۲۸	۱-۴-۳- تفاوت های شخصیتی بین افراد
۲۸	الف) عوامل تعیین کننده و رشد شخصیت
۳۰	۱-۴-۴- تفاوت های ارزشی افراد
۳۱	الف) منابع و انواع ارزش ها
۳۳	ب) الگوها و روندهای ارزش ها
۳۳	۱-۴-۵- تفاوت های طرز تلقی افراد
۳۴	الف) عناصر تشکیل دهنده طرز تلقی ها
۳۴	ب) طرز تلقی ها و رفتار
۳۴	ج) طرز تلقی و ناسازگاری شناخت
۳۵	۱-۴-۶- تفاوت های برداشتی بین افراد
۳۶	الف) ادراک های تحریف شده متداول
۳۷	ب) تنوری اسناد
۳۸	۱-۴-۷- تفاوت های فردی و استراتژی نوع محیط کار
۳۹	فصل دوم: شخصیت و عوامل مؤثر شخصیت بر رفتار
۴۱	مقدمه
۴۲	۲-۱- روند شکل گیری شخصیت (personality) در اسلام
۴۴	شخصیت در آموزه های اسلام
۴۴	مراحل شکل گیری شاکله
۴۷	مراحل رشد شخصیت
۴۹	۲-۲- ابعاد شخصیت
۴۹	۲-۲-۱- اقتدارگرایی
۴۹	۲-۲-۲- شخصیت دیوانسالار
۴۹	۲-۲-۳- شخصیت ماکیاولیستی
۵۰	۲-۲-۴- سک حل مداله
۵۰	الف) سبک احساسی - عاطفی
۵۰	ب) سبک تفکری احساسی
۵۰	ج) سبک احساسی - سپیدی
۵۰	د) سبک تفکری - سپیدی
۵۰	۲-۲-۵- نوع کلون کنترل
۵۱	۲-۲-۶- شخصیت دروغگر و دروغگر

۵۲	۲-۲-۷- نوع عزت نفس
۵۳	۲-۳- پرسشنامه‌های خویش‌شناسی برای افراد در سازمان‌ها
۵۷	۲-۴- تناسب شغل با شخصیت
۵۹	۲-۵- مؤلفه‌های مؤثر بر روی شخصیت افراد
۵۹	۲-۵-۱- یادگیری
۶۰	تعریف یادگیری
۶۰	۲-۵-۲- نگرش
۶۱	تعریف نگرش
۶۲	رابطه بین نگرش و رفتار
۶۲	الف) نگرش بر رفتار اثر می‌گذارد
۶۲	ب) نگرش بر رفتار به واسطه متغیرهای تعدیل‌کننده اثر می‌گذارد
۶۵	ج) رفتار بر نگرش تأثیر می‌گذارد
۶۵	۲-۵-۳- ادراک
۶۶	تعاریف ادراک
۶۶	عواملی که بر ادراک اثر می‌گذارند
۶۶	- شخص ادراک کننده
۶۷	- آنچه مشاهده می‌شود
۶۷	- موقعیت
۶۸	۲-۵-۴- انگیزش
۶۸	انگیزش و رفتار
۶۹	دیدگاه‌های تاریخی در انگیزش
۶۹	دیدگاه‌های اولیه انگیزش
۷۰	نظریه‌های کنونی درباره انگیزش
۷۰	تئوری مک کلند نیاز به موفقیت
۷۱	کاربردهای تئوری مک کلند برای مدیران
۷۱	انگیزه‌ها
۷۱	هدف‌ها
۷۱	قدرت انگیزه
۷۲	مکاتب انگیزش
۷۲	نظریه‌های انگیزش
۷۵	فصل سوم: ارتباط بین فردی و مدل‌های ارتباطی
۷۷	مقدمه
۷۸	۳-۱- ارتباطات
۷۹	۳-۲- تعاریف ارتباط
۸۲	۳-۳- انواع روابط انسانی از دیدگاه بوبر
۸۲	۱- ارتباط من و آن
۸۳	۲- ارتباط من و شما
۸۳	۳- ارتباط من و تو
۸۴	۳-۴- ویژگی‌های ارتباطات انسانی
۸۴	۱- ۳-۴-۱- میان‌کنشی بودن ارتباط
۸۶	۲- ۳-۴-۲- تعاملی یا مراوده‌ای بودن ارتباط
۸۷	۳- ۳-۴-۳- ارتباط یک تبادلی است
۸۸	۴- ۳-۴-۴- ارتباط اجتناب ناپذیر است
۸۸	۵- ۳-۴-۵- ارتباط هدفمند است
۸۹	۶- ۳-۴-۶- ارتباط چند بعدی است
۹۰	۷- ۳-۴-۷- ارتباط برگشت ناپذیر است
۹۱	۲-۵- انواع ارتباطات
۹۲	۳-۶- پیش‌فرض‌های اساسی ارتباطات
۹۲	۱- ۳-۶-۱- جایگاه و اهمیت ارتباطات
۹۲	۲- ۳-۶-۲- نقش ارتباطات
۹۲	۳- ۳-۶-۳- ارزیابی اصول ارتباطات
۹۲	- واقعیت و ادراک
۹۲	- محدودیت‌های فیزیکی

۹۳	- منحصر بفرد بودن
۹۳	- درک مجرد
۹۳	- استنباط
۹۳	- واژه‌ها و مفاهیم
۹۳	- دانش
۹۴	۲-۶-۳- شیوه‌های ارتباط بین فردی
۹۴	۳-۷- روبه‌های ایجاد ارتباط مؤثر
۹۴	۳-۸- عوامل مؤثر فردی و گروهی بر ایجاد شبکه ارتباطی
۹۲	۳-۹- اهداف ارتباطات در سازمان‌ها
۹۵	۳-۱۰- نظریه‌های طبقه‌بندی فرایند ارتباطات
۹۵	۱- مدل کانتر
۹۶	۲- مدل ساتون- ویور
۹۶	۳- مدل مینچل و رایس
۹۷	۴- مدل کنز و کلی
۹۸	۵- مدل ترلو
۹۸	۶- مدل بکر و هموند
۹۹	۶-۱- هفده پیام
۹۹	۶-۲- به رسم درآوردن پیام
۹۹	۶-۳- پیام
۱۰۰	۶-۴- کانال
۱۰۰	۶-۵- دریافت‌کننده پیام
۱۰۰	۶-۶- از رمز خارج کردن پیام
۱۰۱	فصل چهارم: اساس ارتباطات اثر بخش
۱۰۳	مقدمه
۱۰۴	۴-۱- چالش روابط انسانی
۱۰۴	- رابطه با خودمان
۱۰۴	- رابطه یک به یک
۱۰۴	- روابط با اعضای یک گروه
۱۰۵	۴-۲- چه کسی مسئول ارتباط مؤثر است؟
۱۰۵	۴-۳- چگونگی بهبود روابط میان فردی
۱۰۵	ارسال پیام‌های شفاف
۱۰۵	از کلمات با دقت استفاده کنید
۱۰۶	تکرار کاربرد
۱۰۶	از زمان‌بندی مناسب استفاده کنید
۱۰۶	۴-۴- روابط انسانی و شخص کامل
۱۰۶	۴-۵- برنامه‌ریزی ارتباطات با خود و دیگران
۱۰۷	۴-۶- الگوگیری از فمیلیت‌های انسانی
۱۰۸	قسمت اول: سیستم باور یا مفروضات آدمی
۱۰۸	قسمت دوم: ترکیب ذهنی یا نقشه فرد موفق
۱۰۸	سومین قسمت: فیزیولوژی است
۱۱۱	۴-۷- سیستم‌های جلوه و ارتباطات
۱۱۲	۴-۸- چگونگی شناسایی افراد (شنیداری، بیداری، احساسی و ارقامی)
۱۱۲	افراد شنیداری
۱۱۲	افراد بیداری
۱۱۲	افراد احساسی
۱۱۲	افراد ارقامی
۱۱۳	۴-۹- ربط مشخصه‌ها با سیستم‌های حلوه‌ای (نمایی)
۱۱۴	۴-۱۰- گوش شنوا: زیربمای مهارت ارتباطی
۱۱۵	۴-۱۱- تعریف شنود مؤثر
۱۱۷	۴-۱۲- سبک‌های شنود
۱۱۷	الف- سبک نتیجه‌ای
۱۱۷	ب- سبک چرایی
۱۱۸	ج- سبک فرایندی

۱۱۹	۴-۱۳- مشارکت احساسی و فکری با دیگران
۱۱۹	۴-۱۴- مهارت های شنود اثر بخش
۱۲۲	۴-۱۵- نیروهای مؤثر بر رفتار کاری
۱۲۲	فرهنگ سازمانی
۱۲۲	تأثیر مدیریت- نظارت
۱۲۳	تأثیر گروه کاری
۱۲۳	تأثیر کار یا شغل
۱۲۴	بینش شخص کامل
۱۲۴	رفتار کاری
۱۲۴	تأثیر خانواده
۱۲۵	۴-۱۶- هفت عامل مؤثر بر روابط انسانی
۱۲۵	۴-۱۶-۱- ارتباطات
۱۲۶	توسعه مهارت گوش دادن
۱۲۶	گوش دادن فعال
۱۲۶	یک وضعیت گوش دادن را پرورش دهید
۱۲۶	توجه کامل خود را متمرکز کنید
۱۲۷	یادداشت بردارید
۱۲۷	سوال بپرسید
۱۲۷	گوش دادن تلقی
۱۲۷	کانال های ارتباطات در سازمان ها
۱۲۸	کانال های رسمی
۱۲۹	ارتباطات در یک اقتصاد جهانی
۱۳۰	ارتباطات تکنولوژی بالا
۱۳۱	۴-۱۶-۲- خودآگاهی
۱۳۱	۴-۱۶-۳- خویشن پذیری
۱۳۱	۴-۱۶-۴- انگیزه
۱۳۲	۴-۱۶-۵- اعتماد
۱۳۲	۴-۱۶-۶- خودآشنایی
۱۳۲	چهار ناحیه شخصیت مدیر
۱۳۴	کاربرد خودآشنایی سازنده
۱۳۴	مزایای خودآشنایی
۱۳۵	دستورالعمل هایی برای خودآشنایی مناسب
۱۳۵	۴-۱۶-۷- مدیریت تعارض
۱۳۶	۴-۱۷- ارتباطات میان فردی و غیر شخصی
۱۳۶	الف) ارتباطات غیر شخصی
۱۳۶	ب) ارتباطات میان فردی
۱۳۷	۴-۱۸- عناصر ارتباط مؤثر
۱۳۸	۴-۱۹- فیلترهای ارتباطات
۱۳۸	۴-۱۹-۱- معنا شناسی
۱۳۸	۴-۱۹-۲- احساسات
۱۳۹	۴-۱۹-۳- نگرش ها
۱۳۹	۴-۱۹-۴- انتظارات نقش
۱۴۰	۴-۱۹-۵- سوگیری جنسیت
۱۴۱	۴-۱۹-۶- پیام های غیر شفاهی
۱۴۱	۴-۱۹-۷- تماس چشمی
۱۴۲	۴-۱۹-۸- حالت های چهره
۱۴۲	۴-۱۹-۹- ژست ها
۱۴۲	۴-۲۰- موانع ارتباطات
۱۴۳	۴-۲۱- ارتباط مؤثر و گسترش روابط
۱۴۴	۴-۲۲- ویژگی های ارتباطات اثربخش
۱۴۵	۴-۲۲-۱- گشودگی
۱۴۵	۴-۲۲-۱-۱- خودگشودگی یا خودآشنایی
۱۴۵	۴-۲۲-۱-۲- اهمیت خودگشودگی یا خودآشنایی در ارتباطات انسانی

۱۲۸	۱-۲-۲۲-۴- مواجهه با خودکشی
۱۴۸	۱-۲-۲۲-۱-۴- خطر خودکشی
۱۴۹	۱-۲-۲۲-۱-۵- راهنمایی‌هایی برای «خودکشی» *
۱۵۲	۱-۲-۲۳- کاربرد ارتباطات در مدیریت رفتار سازمانی
۱۵۳	فصل پنجم: پژوهش و تحلیل رفتار فردی و میان فردی
۱۵۵	۱-۵-۱- FIRO-B
۱۵۵	مژارس تفسیری رای سازمان‌ها
۱۵۵	مقدمه
۱۵۶	نتایج فایروبی شما
۱۵۷	عوامل تأثیرگذار بر نتایج
۱۵۷	توضیح نتایج FIRO-B شما
۱۵۷	نیازهای فردی شما
۱۵۸	کل نیازهای بین فردی شما
۱۶۰	کل رفتارهای بیان شده و خواسته شده
۱۶۱	کل نیازهای شما
۱۶۲	گروه‌ها
۱۶۲	الگوی تکمیل نیاز برای مشارکت
۱۶۲	الگوهای تکمیل نیاز برای کنترل
۱۶۳	الگوهای تکمیل نیاز برای علاقه‌مندی
۱۶۳	پیشرفت منفی شما
۱۶۵	بهبود تأثیرپذیری تیم
۱۶۵	تأثیرپذیری و مشارکت تیم
۱۶۶	تأثیرپذیری تیم و کنترل
۱۶۶	تأثیرپذیری تیم و علاقه‌مندی
۱۶۶	رهبری
۱۶۸	پژوهش‌های گذشته FIRO-B
۱۶۸	چکیده
۱۶۸	چکیده
۱۶۹	چکیده
۱۷۰	چکیده
۱۷۰	چکیده
۱۷۱	چکیده
۱۷۲	تنها پژوهش انجام شده در ایران تا کنون
۱۷۲	چکیده
۱۷۳	- ارائه چارچوب پیشنهادی پژوهش
۱۸۰	۵-۲- مقیاس ترس از موفقیت گون
۱۸۰	ترس از موفقیت
۱۸۲	دستورالعمل
۱۸۳	نتایج
۱۸۴	مقایسه نتایج خود با نتایج دیگران (هنجارها)
۱۸۵	۵-۲- مقیاس احساس ناراحتی از موفقیت (پدیده غلط‌انداز)
۱۸۵	پدیده غلط‌انداز
۱۸۷	دستورالعمل
۱۸۸	نمره گذاری
۱۸۸	مقایسه نتایج خود با نتایج دیگران (هنجارها)
۱۹۰	۵-۲- برستنامه عزت نفس
۱۹۰	عزت نفس
۱۹۱	۱- حسیت به انتقاد
۱۹۱	۲- واکنش نامناسب در مقابل خواست خدمتی
۱۹۱	۳- نگرش سلیقه‌ای
۱۹۱	۴- تمایل به سرزنی کردن
۱۹۳	۵- احساس ارزش
۱۹۴	۶- احساس منفی نسبت به رفاهیت

۱۹۲	۷- تمایل به انزوا و کم رویی.....
۱۹۲	دستورالعمل.....
۱۹۴	نمره گذاری.....
۱۹۵	مقیاس دورغ سنجی.....
۱۹۵	مقایسه نتایج خود با نتایج دیگران (هنجارها).....
۱۹۷	۵-۵- پرسشنامه منبع کنترل درونی، شانس و افراد مسلط.....
۱۹۷	درونی بودن.....
۲۰۰	دستورالعمل.....
۲۰۱	نمره گذاری.....
۲۰۲	مقایسه نتایج خود با نتایج دیگران (هنجارها).....
۲۰۳	۵-۶- مقیاس روحیه رقابت- همکاری.....
۲۰۳	روحیه رقابت.....
۲۰۵	دستورالعمل.....
۲۰۷	نمره گذاری.....
۲۰۷	مقایسه نتایج خود با نتایج دیگران (هنجارها).....
۲۰۸	۵-۷- آزمون اضطراب کتیل.....
۲۰۸	زمینه کاربردی.....
۲۰۹	اعتبار و روایی.....
۲۱۲	نتایج.....
۲۱۴	۵-۸- پرسشنامه شخصیتی برن رویتر.....
۲۱۶	روش اجرا.....
۲۱۶	روش تصحیح.....
۲۱۷	درجه بندی نتایج.....
۲۱۸	پرسشنامه شخصیتی برن رویتر.....
۲۱۸	دستورالعمل.....
۲۲۷	۵-۹- پرسشنامه شخصیتی نیپ ۸ یا ۱۶.....
۲۲۷	رفتار تیپ‌های ۸ و ۱۶.....
۲۲۸	درجه بندی.....
۲۲۹	۵-۱۰- پرسشنامه رغبت میشل گوکلن.....
۲۳۱	تفسیر نتایج.....
۲۳۲	رغبت‌های مرکب.....
۲۳۴	رغبت.....
۲۳۶	علاقه یا رغبت به چه معناست؟.....
۲۳۷	علاقه از کجا می‌آید؟.....
۲۳۸	علاقه به چه درد می‌خورد؟.....
۲۳۹	۵-۱۱- سنجش نگرش با روش ترستون.....
۲۳۹	نگرش.....
۲۴۱	روش اجرا.....
۲۴۲	۵-۱۲- سنجش نگرش با روش لیکرت.....
۲۴۲	نگرش.....
۲۴۶	۵-۱۳- مقیاس عزت نفس روزنبرگ.....
۲۴۶	عزت نفس.....
۲۴۷	نمره گذاری.....
۲۴۷	تفسیر نتایج.....
۲۴۸	۵-۱۴- مقیاس اشتیاق برای برقراری ارتباط.....
۲۴۸	نمره گذاری و تفسیر نتایج.....
۲۴۹	۵-۱۵- مقیاس پذیرش اجتماعی.....
۲۵۰	کلید پاسخ‌ها.....
۲۵۰	تفسیر نتایج.....
۲۵۲	۵-۱۶- آزمون منبع کنترل.....
۲۵۲	منبع کنترل.....
۲۵۴	تفسیر نتایج.....
۲۵۶	۵-۱۷- پرسشنامه شخصیتی آیزنک.....

۲۵۶	مقیاس N (نورونیسیم یا روان رنجورخویی)
۲۵۷	مقیاس E (مردون عمرایی - برون عمرایی)
۲۵۸	مقیاس B (دروغ سنجی)
۲۵۸	پایایی و روایی آزمون
۲۶۱	باشنامه آزمون شخصیتی آیزنک
۲۶۶	۱۸-۵- پرسشنامه MMPI (مینه سوتا)
۲۶۶	الف- میزان‌های روانی
۲۶۷	ب- میزان‌های بالینی
۲۶۸	میزان‌های روانی
۲۶۸	میزان L
۲۶۹	میزان F
۲۶۹	میزان K
۲۷۰	میزان‌های بالینی
۲۷۰	میزان Da
۲۷۱	میزان D
۲۷۱	میزان Hy
۲۷۲	میزان Pd
۲۷۲	میزان Pa
۲۷۳	میزان Pt
۲۷۳	میزان Sc
۲۷۴	میزان Ma
۲۷۴	نمره گذاری و تفسیر MMPI
۲۸۱	الگوی شماره ۱: پیشنهاد های تشخیصی
۲۸۱	علائم مرضی
۲۸۱	تابلوی بالینی
۲۸۲	الگوی شماره ۲: پیشنهاد های تشخیصی
۲۸۲	علائم مرضی
۲۸۲	تابلوی بالینی
۲۸۳	الگوی شماره ۳: پیشنهاد های تشخیصی
۲۸۳	علائم مرضی
۲۸۳	تابلوی بالینی
۲۸۴	الگوی شماره ۴: پیشنهاد های تشخیصی
۲۸۴	علائم مرضی
۲۸۴	تابلوی بالینی
۲۸۵	الگوی شماره ۵: پیشنهاد های تشخیصی
۲۸۵	علائم مرضی
۲۸۵	تابلوی بالینی
۲۸۶	الگوی شماره ۶: پیشنهاد های تشخیصی
۲۸۶	علائم مرضی
۲۸۶	تابلوی بالینی
۲۸۷	الگوی شماره ۷: پیشنهاد های تشخیصی
۲۸۷	علائم مرضی
۲۸۷	تابلوی بالینی
۲۸۸	الگوی شماره ۸: پیشنهاد های تشخیصی
۲۸۸	علائم مرضی
۲۸۸	تابلوی بالینی
۲۸۹	الگوی شماره ۹: پیشنهاد های تشخیصی
۲۸۹	علائم مرضی
۲۸۹	تابلوی بالینی
۲۹۰	الگوی شماره ۱۰: پیشنهاد های تشخیصی
۲۹۰	علائم مرضی
۲۹۰	تابلوی بالینی
۲۹۱	الگوی شماره ۱۱: پیشنهاد های تشخیصی

۲۹۱		علایم مرضی
۲۹۱		تابلوی بالینی
۲۹۲		الگوی شماره ۱۲: پیشنهادهای تشخیصی
۲۹۲		علایم مرضی
۲۹۲		تابلوی بالینی
۲۹۲		الگوی شماره ۱۳: پیشنهادهای تشخیصی
۲۹۲		علایم مرضی
۲۹۲		تابلوی بالینی
۲۹۴		الگوی شماره ۱۴: پیشنهادهای تشخیصی
۲۹۴		علایم مرضی
۲۹۴		تابلوی بالینی
۲۹۵		الگوی شماره ۱۵: پیشنهادهای تشخیصی
۲۹۵		علایم مرضی
۲۹۵		تابلوی بالینی
۲۹۶		الگوی شماره ۱۶: پیشنهادهای تشخیصی
۲۹۶		علایم مرضی
۲۹۶		تابلوی بالینی
۲۹۷		الگوی شماره ۱۷: پیشنهادهای تشخیصی
۲۹۷		علایم مرضی
۲۹۷		تابلوی بالینی
۲۹۸		الگوی شماره ۱۸: پیشنهادهای تشخیصی
۲۹۸		علایم مرضی
۲۹۸		تابلوی بالینی
۲۹۹		الگوی شماره ۱۹: پیشنهادهای تشخیصی
۲۹۹		علایم مرضی
۲۹۹		تابلوی بالینی
۳۰۰		MMP1 ۷۱ سوالی
۳۰۲		L (۵ سوال)
۳۰۳		F (۱۵ سوال)
۳۰۴		K (۱۶ سوال)
۳۰۵		Hs (۱۴ سوال)
۳۰۶		D (۲۰ سوال)
۳۰۷		Hy (۲۵ سوال)
۳۰۸		Pd (۱۹ سوال)
۳۰۹		Pa (۱۴ سوال)
۳۱۰		Pi (۱۶ سوال)
۳۱۱		Se (۲۰ سوال)
۳۱۲		Ma (۱۱ سوال)
۳۱۴		۱۹-۵- مقیاس امید زندگی
۳۱۵		چند سال زندگی می کنید؟
۳۱۷		۲۰-۵- مقیاس خودشکوفایی
۳۱۷		خودشکوفایی
۳۱۷		دیدگاه انسان گرایی: چگونگی شدن
۳۱۸		ابراهام مزلو و چالش خودشکوفایی
۳۱۹		نظریه خویشتن کارل راجرز
۳۲۱		نمره گذاری
۳۲۲		۲۱-۵- روش سنخ‌نمای (شاخص) مایرز- بریگز (MBTI)
۳۲۲		مقدمه
۳۲۲		MBTI در حال حاضر
۳۲۳		توصیف آزمون MBTI
۳۲۴		نحوه نمره گذاری آزمون
۳۲۵		تیب‌های شخصیتی از دیدگاه کاترین بریگز و ایزابل بریگز مایرز
۳۲۶		چهار بعد شخصیتی

۳۲۶	۱) برون گرای - درون گرایی
۳۲۸	۲) شهودی - حسی
۳۲۹	۳) احساسی - متفکر
۳۳۱	۴) ملاحظه کننده - داور کننده
۳۳۳	تیب شخصیتی بویا
۳۳۵	قواعد تعیین کردن یویایی شناسی تیب
۳۳۸	تیب های شانزده گانه شخصیت
۳۳۸	۱) حسی درون گرا با متفکر برون گرا (ISTJ)
۳۳۸	۵ در اوج شکوفایی
۳۳۸	۵ خصوصیات شخصیتی
۳۳۹	۵ حوزه های بالقوه برای رشد
۳۴۰	۵ تحت استرس زیاد
۳۴۰	مشاغل مناسب ISTJ ها
۳۴۱	۲) حسی درون گرا با احساسی برون گرا (ISFI)
۳۴۱	۵ در اوج شکوفایی
۳۴۱	۵ خصوصیات شخصیتی
۳۴۲	۵ حوزه های بالقوه برای رشد
۳۴۲	۵ تحت استرس زیاد
۳۴۳	۵ مشاغل مناسب ISFI ها
۳۴۳	۳) حسی برون گرا با متفکر درون گرا (ESTP)
۳۴۳	۵ در اوج شکوفایی
۳۴۴	۵ خصوصیات شخصیتی
۳۴۵	۵ حوزه های بالقوه برای رشد
۳۴۵	تحت استرس زیاد
۳۴۶	مشاغل مناسب برای ESTP ها
۳۴۶	۴) حسی برون گرا با احساسی درون گرا (ESFP)
۳۴۶	۵ در اوج شکوفایی
۳۴۷	۵ خصوصیات شخصیتی
۳۴۷	۵ حوزه های بالقوه برای رشد
۳۴۸	تحت استرس زیاد ESFP ها
۳۴۹	مشاغل مناسب ESFP ها
۳۴۹	۵) شهودی درون گرا با متفکر برون گرا (INTJ)
۳۴۹	۵ در اوج شکوفایی
۳۴۹	۵ خصوصیات شخصیتی
۳۵۰	۵ حوزه های بالقوه برای رشد
۳۵۱	تحت استرس زیاد
۳۵۱	مشاغل مناسب INTJ ها
۳۵۲	۶) شهودی درون گرا با احساسی برون گرا (INFJ)
۳۵۲	۵ در اوج شکوفایی
۳۵۲	۵ خصوصیات شخصیتی
۳۵۳	حوزه های بالقوه برای رشد
۳۵۴	تحت استرس زیاد
۳۵۵	مشاغل مناسب برای INFJ ها
۳۵۵	۷) شهودی برون گرا با متفکر درون گرا (ENTP)
۳۵۵	۵ در اوج شکوفایی
۳۵۵	۵ خصوصیات شخصیتی
۳۵۶	حوزه های بالقوه برای رشد
۳۵۷	تحت استرس زیاد ENTP ها
۳۵۸	مشاغل مناسب برای ENTP ها
۳۵۸	۸- شهودی برون گرا با احساسی درون گرا (ENFP)
۳۵۸	۵ در اوج شکوفایی
۳۵۸	۵ خصوصیات شخصیتی
۳۵۹	حوزه های بالقوه برای رشد

۳۶۰		تحت استرس زیاد
۳۶۱		مشاغل مناسب برای ENFP ها
۳۶۱		۹- متفکر درون گرا با حسی برون گرا (ISTP)
۳۶۱		در اوج شکوفایی
۳۶۱		خصوصیات شخصیتی
۳۶۲		حوزه های بالقوه برای رشد
۳۶۲		تحت استرس زیاد
۳۶۲		مشاغل مناسب ISTP ها
۳۶۴		۱۰- متفکر درون گرا با شهودی برون گرا (INTP)
۳۶۴		در اوج شکوفایی
۳۶۴		خصوصیات شخصیتی
۳۶۵		حوزه های بالقوه برای رشد
۳۶۶		تحت استرس زیاد
۳۶۷		مشاغل مناسب INTP ها
۳۶۷		۱۱- متفکر برون گرا با حسی درون گرا (ESTJ)
۳۶۷		در اوج شکوفایی
۳۶۷		خصوصیات شخصیتی
۳۶۸		حوزه های بالقوه برای رشد
۳۶۹		تحت استرس زیاد
۳۷۰		مشاغل مناسب ESTJ ها
۳۷۰		۱۲- متفکر برون گرا با شهودی درون گرا (ENTJ)
۳۷۰		در اوج شکوفایی
۳۷۰		خصوصیات شخصیتی
۳۷۱		حوزه های بالقوه برای رشد
۳۷۲		تحت استرس زیاد
۳۷۲		مشاغل مناسب برای ENTJ ها
۳۷۲		۱۳- احساسی درون گرا با حسی برون گرا (ISFP)
۳۷۳		در اوج شکوفایی
۳۷۳		خصوصیات شخصیتی
۳۷۴		حوزه های بالقوه برای رشد
۳۷۵		تحت استرس زیاد
۳۷۵		مشاغل مناسب ISFP ها
۳۷۵		۱۴- احساسی درون گرا با شهودی برون گرا (INFP)
۳۷۵		در اوج شکوفایی
۳۷۶		خصوصیات شخصیتی
۳۷۶		حوزه های بالقوه برای رشد
۳۷۷		تحت استرس زیاد
۳۷۸		مشاغل مناسب INFP ها
۳۷۸		۱۵- احساسی برون گرا با حسی درون گرا (ESFI)
۳۷۸		در اوج شکوفایی
۳۷۹		خصوصیات شخصیتی
۳۷۹		حوزه های بالقوه برای رشد
۳۸۰		تحت استرس زیاد
۳۸۱		مشاغل مناسب ESFI ها
۳۸۱		۱۶- احساسی برون گرا با شهودی درون گرا (ENFI)
۳۸۱		در اوج شکوفایی
۳۸۱		خصوصیات شخصیتی
۳۸۲		حوزه های بالقوه برای رشد
۳۸۴		مشاغل مناسب ENFI ها
۳۸۴		شاخص مایرز - بریگز (MBTI)
۳۸۴		دستور العمل
۳۸۸		بخش دوم
۳۹۵		منابع

تقدیر و تشکر

اکنون که با اتکال به ذات حضرت احدیت با بیش از دو سال تلاش مستمر تدوین این کتاب را به سرانجام رساندم تا بدین وسیله سهمی هر چند کوچک را در پیشبرد علم و دانش کشور عزیزم ایران ایفا نمایم؛ در اینجا برخود واجب می‌دانم مراتب تقدیر و تشکر خود را صمیمانه از عزیزانی که در این راه دشوار راهنما و مشاور من بودند و با مساعدت‌های خالصانه و بی‌شائبه‌شان راه را برایم هموار ساختند ابراز نمایم:

- استاد ارجمند جناب آقای دکتر غلام‌عباس شکاری سپاس و قدردانی می‌نمایم از رحمت حضرت‌عالی که در طول تحصیل با زحمت و دلسوزی فراوان جهت ارتقای دانشجویان خود تلاش نمودید و همواره با نظرات ارزنده خود راهنمای اینجانب بودید. توفیق و سربلندی روزافزون جناب‌عالی و دیگر استادان بزرگوار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد را از خداوند منان خواهانم.

- ناظر و مدیرکل محترم گمرکات استان خراسان رضوی جناب آقای مهندس مسعود عاطفی؛ مراتب تقدیر و تشکر خود را از مساعدت و همکاری و کمال محبت و بزرگواریتان جهت ارتقای علم و دانش اینجانب و همچنین سایر همکارانم ابراز می‌نمایم و برای جناب‌عالی آرزوی توفیق و سربلندی می‌نمایم.

- و نهایتاً با تواضع تمام مراتب و تقدیر و تشکر خود را از دوست عزیزم سرکار خانم فهمیه چراغی شاهی و همچنین خانواده گرانقدرم بویژه همسر عزیزم که از هیچ‌گونه حمایت معنوی و مادی دریغ نورزیده‌اند ابراز می‌نمایم و خود را مدیون لطف این بزرگواران می‌دانم.

پیشگفتار

در عصر حاضر که با تحولاتی عظیم و غیرقابل پیش‌بینی همراه است بدون استناد از علم مدیریت بطور دقیق و حساب شده مسیر راه بسیار سخت و دشوار خواهد بود و جبران تبعات ناشی از رفتار غیرمدیریتی گاه غیرممکن خواهد بود. آنچه امروزه گریبانگیر مدیریت در جامعه ماست عدم تعادل و تناسب تحولات روزافزون و توانایی سازمانها در پیش‌بینی و مقابله با این تحولات است. آنچه بیشتر از همه حائز اهمیت است وجود مشکلات و تهدیدات داخلی و عدم هماهنگی و تعادل میان افراد، واحدها و... است که سازمان را در برابر تهدیدات، تبلیغات و اختلالی سازمان بی‌دفاع کرده است. آنچه لازم به نظر می‌رسد که در گام اول سازمان‌های کنونی چالش روابط انسانی و مباحث مربوط به کارکنان در سازمان می‌باشد.

از آنجائیکه کارکنان سرمایه‌های اصلی سازمان هستند توجه کافی و نگاه سیستمی به امور کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هدف اساسی از تألیف این کتاب فراهم نمودن اطلاعاتی است که هم مدیران سازمان‌ها و هم پژوهشگران، استادان دانشگاهها، دانشجویان و حتی افراد غیردانشجو درباره خود و دیگران بدست آورند تا دریابند خود و دیگران دارای چه ویژگی‌ها و خصوصیات و شخصیتی هستند، تا اولاً بتوانند در مسیر زندگی شخصی و کاری خود ضمن برقراری تعادل و توازن به اهداف خود نیز نائل آیند. ثانیاً با رویکردی پژوهشی و با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد و معتبر بتوانند ضمن بررسی ابعاد مختلف شخصیتی افراد، در سازمان با انتخاب متناسب کارکنان برای مشاغل موجود در سازمان و... سازمان در مسیر مناسب خود جهت تحقق اهداف آن قرار دهند.

در این کتاب تأکید روی اجزاء و مؤلفه‌های رفتار افراد در سطح فردی است بنابراین با رویکردی فردی به مطالعه روابط افراد در سازمان با یکدیگر می‌پردازد از آنجائیکه اشخاص از لحاظ سیستم‌های زیستی به تقریب شبیه یکدیگرند اما از بسیاری جهات دیگر با یکدیگر متفاوتند. بعنوان مثال روش فکر کردن و تشریح محیط اطراف و چگونگی واکنش در برابر محیط برای هر کسی منحصر به خود اوست و این مجموعه عوامل را تفاوت‌های فردی می‌نامند.

هریک از افراد دارای صفات و ویژگی‌هایی هستند که در مجموع هستی آنها را تشکیل می‌دهد، هرچند بعضی اشخاص شباهت‌هایی با هم دارند، ولی هیچگاه دو نفر به طور کامل شبیه به یکدیگر نیستند.

از ویژگی‌های بارز این کتاب آن است که هم برای مدیران اجرایی و هم برای پژوهشگران و دانشجویان رشته‌های مدیریت (دولتی، بازرگانی، صنعتی، بیمه، آموزشی) و حتی رشته‌های روانشناسی و جامعه‌شناسی در مقاطع دکتری، کارشناسی ارشد و کارشناسی مفید است. مدیران اجرایی می‌توانند با استفاده از این کتاب همانند یک روانشناس جنبه‌های شخصیتی و رفتاری خود، همکاران و کارکنان سازمان را مورد سنجش قرار دهند و با بهره‌گیری از راهنمایی‌های ارائه شده و مباحث نظری در سطح فرد، بهترین تصمیمات را اتخاذ نمایند عنوان ۵ فصل این کتاب به شرح ذیل می‌باشد:

فصل اول: تفاوت‌های فردی اساس رفتار فردی. فصل دوم: شخصیت و عوامل مؤثر شخصیت بر رفتار. فصل سوم: ارتباط بین فردی و مدل‌های ارتباطی، فصل چهارم اساس ارتباطات اثربخش و فصل پنجم: شناخت و تحلیل رفتار فردی با مقیاس‌ها و پرسشنامه‌های استاندارد با شرحی از هر موضوع. همانطور که از عناوین هرکدام از فصول برمی‌آید از فصل اول تا فصل چهارم به تفصیل، فرد را از ابعاد گوناگون مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است و به تفصیل به تفاوت‌های فردی افراد می‌پردازد. فصل پنجم ابزاری است برای اندازه‌گیری بسیاری از ابعاد مورد بحث که در فصول قبل آمده است.

علاوه بر موارد فوق این کتاب را می‌توان جهت سمینارها و کارگاه‌های آموزشی نیز مورد استفاده قرار داد.